

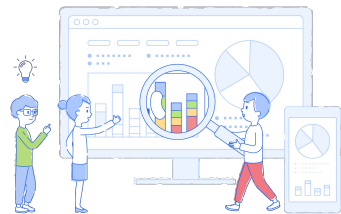


子育てに関する各種申請業務の 負担軽減に向けて

2023年5月8日

free株式会社 事業紹介

統合型クラウド会計ソフト

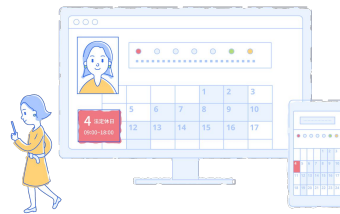


 free 会計

2013年3月～

請求書 | 経費精算 | 決算書 | 予実管理
ワークフロー | 内部統制

統合型クラウド人事労務ソフト



 free 人事労務

2014年10月～

勤怠管理 | 入退社管理 | 給与計算 | 年末調整
マイナンバー管理

その他サービス

 free 経費精算

経費精算

 free 勤怠管理Plus

勤怠管理
(中堅企業向け)

 free 工数管理

工数管理

 free 会社設立

会社設立

 free 開業

開業

 free 申告

税務申告

 free 受発注

受発注

 free カード

クレジットカード

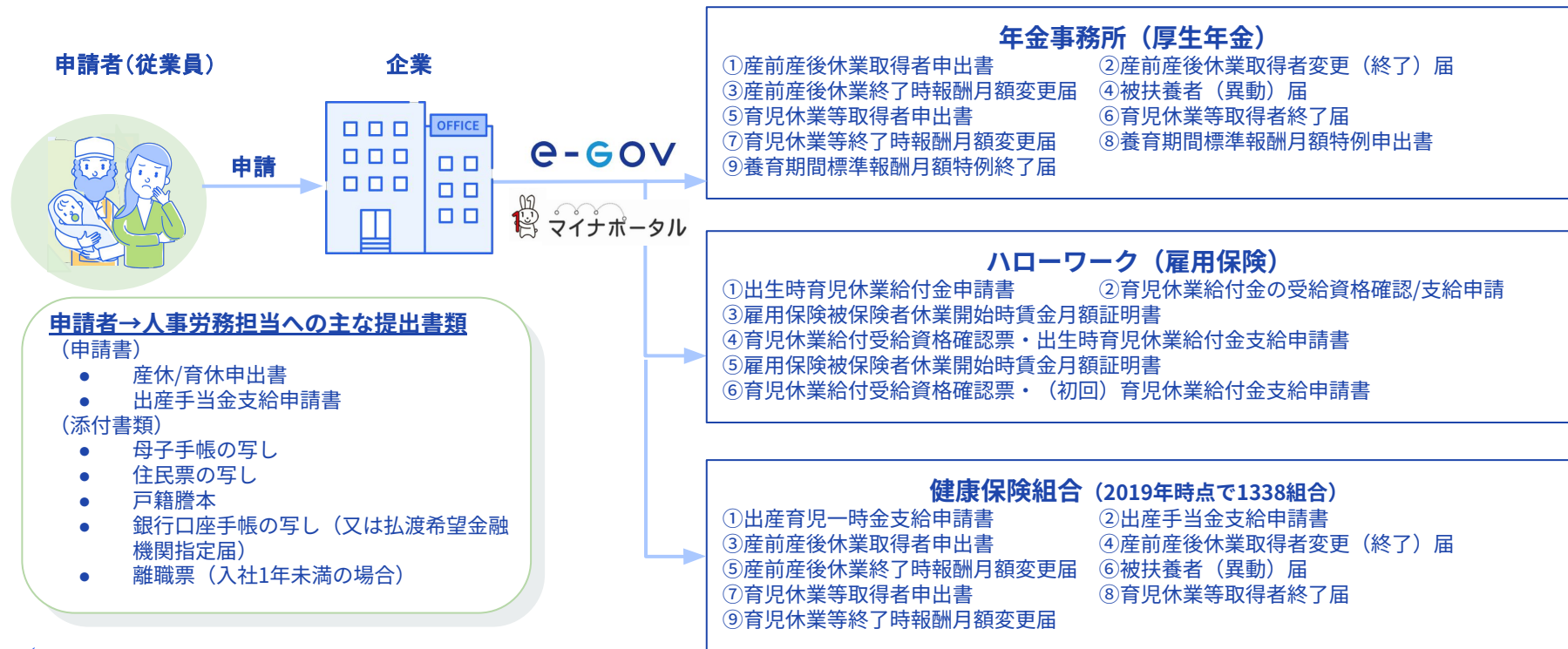
 free サイン

電子契約



子育て関連手続における企業労務の負担

- 企業は申請者1人あたり最大30弱の手続きを実施



中小企業における労務担当の実態

- 中小企業では、1人労務体制かつ兼務（しかも主務ではない）ケースが多く、毎年の制度変更に追従するだけでも一苦労
 - 従業員が少ない場合、頻度の少ない手続きを漏れなく行うことはハードルが高い（”思い出しコスト”、”気づくコスト”が高すぎる）



Aさん

医療 | 15名

担当業務と割合：

- ① **労務** :10%
- ② 行政対応 :40%
- ③ 職員業務 :50%

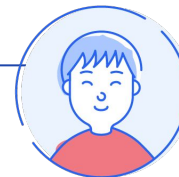


Bさん

運送 | 30名

担当業務と割合：

- ① **労務** :30%
- ② 経理 :60%
- ③ 総務 :10%



Cさん

建設 | 45名

担当業務と割合：

- ① **労務** :40%
- ② 経理 :20%
- ③ DX推進 :30%

添付書類の省略

- 簡素化やマイナ連携等で添付を不要することにより、**従業員（親）が添付書類を準備する手間・負担**を軽減できるだけでなく、**労務担当者の手続きの手間・負担**（特に抜け漏れなく書類を回収するための従業員とのやりとり・往復）も軽減できる
 - そもそもわからないことを労務に聞くということ自体、産休育休中の従業員にとってハードルが高い
- マイナンバー連携や、親子番号記載・事業主による続柄確認などの工夫によって、添付省略を促進することのメリットは大きい

添付書類	必要とされる手続き例
母子手帳の写し	【雇用保険】出生時育児休業給付金申請 育児休業給付金の受給確認 / 支給申請
銀行口座通帳の写し	【雇用保険】出生時育児休業給付金申請 育児休業給付金の受給確認 / 支給申請
住民票の写し	【健康保険】被扶養者（異動）届
	【雇用保険】育児休業給付金の受給確認 / 支給申請（パパママ育休プラスの場合）
戸籍謄本（または抄本、戸籍記載事項証明書）	【健康保険】被扶養者（異動）届 【厚生年金保険】養育期間標準報酬月額特例申出書（いわゆる養育特例）
離職票	【雇用保険】出生時育児休業給付金申請 育児休業給付金の受給確認 / 支給申請 雇用期間が1年未満の従業員については、雇用保険加入状況を確認するために離職票（紙原本）の提出が必要

手続きの一气通貫化・パッケージ化

- たまたま労務担当者が制度を知っていたり、顧問社労士がいれば制度の活用は可能だが、知らないとは折角得られたはずの権利を行使できない、という状況を解消したい
- 例えば、育児休業給付金申請を提出した者は、時短勤務等をする可能性が高いため、「**養育期間標準報酬月額特例**」を受けるメリットがあるが、中小企業の労務担当者が制度を知らないため適用しないままになることも
 - 給付金申請時にパッケージ化（適用有無の意思確認を同時に済ませてしまう）することで、漏れない親切な設計にできるのではないか

（1）健康保険（協会けんぽ）・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書（新規・延長）/終了届

育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準じる休業）期間について、育児休業等取得者申出書を提出し、育児休業中の厚生年金等保険料の免除を受けている被保険者が、育児休業終了予定日前に育児休業等を終了した場合には、事業主が日本年金機構へ育児休業等取得者終了届を提出します。

育児休業終了予定日前に育児休業を終了することとなった場合とは、主に次の3つの場合です。

- 当初の予定より早く復職する場合
- 被保険者が、別な子にかかる産前産後休業を取得する場合※
- 養育している子が死亡した場合

※育児休業等終了年月日以前に産前産後休業を開始（産前産後休業取得者申出書を提出）した場合は、当該終了届の提出は不要です。

なお、育児休業等を終了し、勤務先に復帰した場合は、以下（2）（3）の届書を提出できる場合がありますので、ご参照ください。

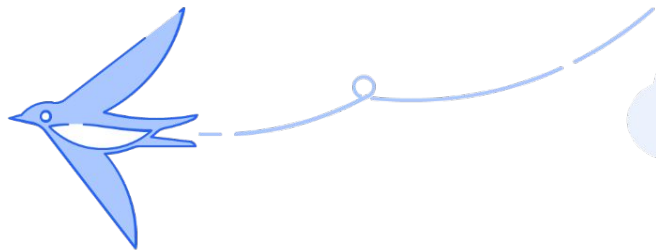
（2）厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届

次世代育成支援の拡充を目的とし、子どもが3歳までの間、勤務時間短縮等の措置を受けて働き、それとともなって標準報酬月額が低下した場合、子どもが生まれる前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができる仕組みが設けられたものです。

被保険者の申し出に基づき、より高い従前の標準報酬月額をその期間の標準報酬月額とみなして年金額を計算します。養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないようにするための措置です。

詳細は「**養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置**」をご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/service/kouen/hokenryo/menjo/ikuiji-menjo/20130508.html>



スモールビジネスを、世界の主役に。

